

FAQ zu Fragen der Beschäftigung Wanderarbeitskräfte in der deutschen Pflege

Allgemeine Informationen

Vorbemerkungen zur Pflege

In der Pflege gibt es die verschiedensten Anstellungsmöglichkeiten, z.B.:

- Direktanstellung bei einem Unternehmen, z.B. der häuslichen Pflege, Klinik etc.
- Anstellung bei einem Leiharbeitsunternehmen oder Entsendungsunternehmen
- oder "Privat"

Wir empfehlen jeder Arbeitskraft vor Aufnahme einer Beschäftigung einen schriftlichen Arbeitsvertrag einzufordern, darin sollte mindestens enthalten sein:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns der Beschäftigung
- bei einem befristeten Vertrag die geplante Dauer der Beschäftigung
- den Arbeitsort, bei wechselnden Orten einen Hinweis dazu
- eine Tätigkeitsbeschreibung
- die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich von Zuschlägen sowie Datum und Form der Auszahlung
- vereinbarte Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen und -verfahren
- bei vorhersehbaren Arbeitszeiten die üblichen Arbeitszeiten; bei nicht vorhersehbaren Arbeitszeiten u. a. die Mindestankündigungsfrist hierfür
- Hinweis auf für dieses Arbeitsverhältnis geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.

➤ <https://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/BJNR094610995.html>

! Wir empfehlen weiterhin:

Die Arbeit schriftlich zu dokumentieren (ggf. auch mit Fotos)

- Insbesondere Ort, Zeiten, Tätigkeiten, Arbeitskollegen die im Streitfall benannt werden können.

1. Wo finde ich Informationen über meine Situation in Deutschland als entsandter Arbeitnehmer?

Wenn der Betrieb keinem Tarifvertrag unterliegt gelten die gesetzlichen Mindestbestimmungen. Diese können auf Englisch auf der offiziellen Webseite des Zolls gefunden werden

➤ https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/foreign-domiciled-employers-posting_node.html

2. Brauche ich als entsandter Arbeitnehmer eine Einreise- oder Aufenthaltsgenehmigung für Deutschland? Was ist, wenn ich Staatsangehöriger eines Drittlandes bin, das nicht Mitglied der EU ist?

EU-Bürger benötigen keinen deutschen Aufenthaltstitel, um entsandt zu werden, bzw. in Deutschland zu arbeiten. Drittstaatsangehörige benötigen für eine Entsendung einen Aufenthaltstitel eines europäischen Landes, der zur Erwerbstätigkeit berechtigt.

3. Wohin muss ich mich als Arbeitgeber wenden, um die Entsendung eines meiner Mitarbeiter in einen anderen Mitgliedstaat zu melden?

Bei Entsendung von Pflegekräften ist keine Anmeldung in Deutschland notwendig.

4. Welche Unterlagen muss ich vorlegen, um einen Arbeitnehmer von meinem Unternehmen in einen anderen Mitgliedstaat zu versetzen?

Entfällt

5. Wo und über welches System muss ich die erforderlichen Meldeverfahren durchführen, um einen Arbeitnehmer von meinem Unternehmen in einen anderen Mitgliedstaat zu versetzen?

Entfällt

6. Wenn die Bedingungen für die Entsendung eines Arbeitnehmers länger als 18 Monate dauern, welche Verfahren muss ich dann durchführen, damit die Entsendungssituation aufrechterhalten werden kann?

Bei langfristigen Entsendungen sollten Sie von Ihrer zuständigen Krankenkasse im Herkunftsland das Formular S 1 (früher E 106) anfordern. Dieses Formular bringen Sie dann zu einer Krankenversicherung Ihrer Wahl in Deutschland, wodurch Ihre Versicherung für die Dauer Ihres Aufenthalts in Deutschland gilt. Dadurch haben Sie Anspruch auf alle Leistungen wie ein in Deutschland Versicherter.

Wenn Sie länger als 183 Tage vorübergehend in Deutschland arbeiten, sind Sie verpflichtet, in Deutschland Lohnsteuern zu zahlen. Sie oder Ihr Arbeitgeber müssen Sie dafür beim örtlichen Finanzamt anmelden.

Sollte Ihre Entsendung länger als 24 Monate dauern, ist Ihr Arbeitgeber ab dem 25. Monat verpflichtet, Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland für Sie zu entrichten.

Leiharbeitsfirmen

7. Ein entsandter Arbeitnehmer, der über ein Zeitarbeitsunternehmen eingestellt wurde und aus einem anderen Mitgliedstaat stammt, kann in Deutschland arbeiten

Verleiher mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen nach Deutschland entsenden, müssen eine schriftliche Anmeldung vornehmen. Dabei ist es ausreichend, dass nur der Verleiher eine Anmeldung einreicht; eine zusätzliche Anmeldung durch den Entleiher ist nicht erforderlich. Hat der Entleiher vor dem 1. Juli 2023 bereits eine Meldung nach den bis dahin geltenden Regelungen vorgenommen, ist eine erneute Meldung durch den Verleiher nicht nötig. Ungeachtet dessen ist der Verleiher verpflichtet, Änderungen unverzüglich zu melden. Mehr Informationen dazu finden Sie auf der Seite von Zoll

- https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Anmeldungen-bei-Entsendung/Anmeldung/anmeldung_node.html

8. Wie ist die Überlassung von Arbeitnehmern durch ein Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland geregelt?

Verleiher mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Ausführung von Werk- oder Dienstleistungen nach Deutschland entleihen, sind zur Abgabe einer schriftlichen Anmeldung verpflichtet. Die Anmeldung passiert auch den Meldeportal-Mindestlohn:

- <https://www.meldeportal-mindest-lohn.de/Meldeportal/form/display.do?%24context=DB4C2E0559F7FFF04ADB>

Beratung und Unterstützung für entsandte Arbeitnehmer

9. Gibt es eine Organisation, die vertriebenen Arbeitnehmern in Deutschland Unterstützung bietet?

Die entsandten Beschäftigten, die in der Pflege tätig sind, können von der Gewerkschaft Verdi unterstützt werden:

- <https://verdi.de>

Auch der Europäische Verein für Wanderarbeiterfragen bietet kostenlose Beratungen im Arbeitsrecht an:

➤ www.emwu.org

10. Kann ich als entsandter Arbeitnehmer in Deutschland einer Gewerkschaft beitreten?

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Deutschland im Bereich Pflege tätig sind, können der Gewerkschaft Ver.di beitreten.

Bedingungen für die Beschäftigung

11. Wo finde ich die für Care in Deutschland geltenden Arbeitsbedingungen?

Bei der Gewerkschaft Ver di oder den kostenlosen Beratungsstellen

12. Wenn ich einen Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat entsende, welche Arbeitsbedingungen muss ich ihm während seiner Entsendung garantieren?

Für die nach Deutschland entsandten Beschäftigten gilt das deutsche Arbeitsrecht. Der Arbeitgeber muss den deutschen gesetzlichen Mindestlohn und tarifliche Mindestlöhne, Höchstarbeitszeit, Mindestjahresurlaub, Mutterschutzgesetz und Arbeitsschutz beachten. Das ist im Arbeitgeberentsendegesetz festgehalten:

➤ https://www.gesetze-im-internet.de/aentg_2009/BJNR079900009.html

13. Gibt es einen Tarifvertrag, der für die Pflege gilt und wie/wo kann ich sie finden?

Es gibt keinen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für die Pflegebranche. Es gibt aber Branchenmindestlohn für Pflegehilfskräfte und Pflegefachkräfte, der hier einzusehen ist:

➤ <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/mindestlohn-altenpflege-steigt-2216632>

14. Was sind die Mindestarbeitsbedingungen für Beschäftigte in der Pflege in Deutschland?

Die Mindestarbeitsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer in Deutschland enthalten den gesetzlichen Mindestlohn und Branchenmindestlohn für die Pflege, Höchstarbeitszeit, Mindestjahresurlaub, Mutterschutzgesetz und Arbeits- und Gesundheitsschutz. Genaueres über diese Mindestbedingungen kann man auf der Seite des Zolls nachlesen:

- https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Minimum-conditions-of-employment/minimum-conditions-of-employment_node.html

15. Gibt es Alters- oder andere Einschränkungen für bestimmte Aufgaben im Zusammenhang mit der Pflege?

Jugendliche dürfen nur zwischen 06:00 Uhr und 20:00 Uhr beschäftigt werden. Eine Ausnahme gilt für mehrschichtige Betriebe, wie Krankenhäuser, Alten- und Kinderpflegeheime, wo sie bis 23:00 Uhr arbeiten dürfen. Außerdem ist die Beschäftigung von Jugendlichen auf 5 Tage pro Woche begrenzt.

- https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/_8.html

16. Wie sind die typischen Arbeitszeiten für entsandte Arbeitnehmer in Deutschland?

Laut derzeitigem Arbeitsrecht in der Pflege darf die Höchstarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht mehr als **48 Stunden pro Woche** betragen. Auch bei der häuslichen Betreuung gilt die Bereitschaftszeit als Arbeitszeit, wenn die Person 24 Stunden pro Tag für die pflegebedürftige Person erreichbar sein soll, soll sie für diese Zeit auch bezahlt werden.

Die Arbeit ist durch im voraus feststehenden Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. In Pflegeeinrichtungen kann es auf 10 Stunden gekürzt werden.

17. Gibt es besondere Arbeitszeiten in der Pflege?

Ja, siehe Arbeitszeitgesetz:

- <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzgj/BJNR117100994.html>

18. Welche Vorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gibt es in meinem Land und in der Pflege?

Es gibt sehr umfangreiche Arbeitsschutz- und Gesundheitsbestimmungen. Dafür ist die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege zuständig

- <https://www.bgw-online.de>

Jeder Arbeitnehmer muss vom Unternehmen über die Gefahren beim Ausüben der beruflichen Tätigkeit informiert und über die Sicherheitsmaßnahmen unterrichtet werden.

19. Welche konkreten Maßnahmen gibt es in Deutschland, um Arbeitnehmer, die im Freien arbeiten, vor Hitzestress und anderen klimabedingten Gefährdungen zu schützen?

Es gibt in Deutschland sehr umfangreiche Maßnahmen zum Schutz vor Hitzestress und andere klimabedingte Auswirkungen. In der Gefährdungsbeurteilung muss der Arbeitgeber die Beeinträchtigungen ermitteln und Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vornehmen. Diese müssen sich nach dem TOP Prinzip richten. Vorrangig sind Technische Maßnahmen zu ergreifen, dann Organisatorische (O - z.B. angepasste Arbeitszeiten) und als letztes sind Persönliche (P - z.B. Arbeitskleidung und Hautschutzmittel) Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

20. Wie viele Urlaubstage stehen mir in Deutschland zu? Gibt es einen Unterschied je nach Tätigkeitsbereich?

In Deutschland wird der Grundanspruch für Urlaub im Bundesurlaubsgesetz geregelt

➤ <https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/>

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf 24 Werktage im Jahr, Als Werktage gelten alle Tage die nicht Sonn- und Feiertage sind. Bei Arbeitsverträgen unter einem Jahr ist der Urlaub anteilig zu gewähren.

Lebensbedingungen der entsandten Arbeitnehmer

21. Wer trägt die Verantwortung für die Bereitstellung angemessener Lebensbedingungen? Das aufnehmende Unternehmen, das entsendende Unternehmen oder der entsandte Arbeitnehmer?

Im Falle, wenn der Arbeitgeber die Unterkunft dem Beschäftigten zur Verfügung stellt, ist er dafür verantwortlich, dass die Unterkunft den Mindeststandards entspricht.

22. Welche Lebensbedingungen muss ich als Arbeitgeber einem Arbeitnehmer bieten, der in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird?

Die Mindeststandards für die Arbeitsunterkünfte sind in der Technischen Regeln für Arbeitsstätten A4.4 ausgeführt. Es wird reguliert, wie viel qm die Beschäftigten für sich haben müssen, wie die Sanitätsanlagen ausgestattet werden sollen usw.

➤ <https://www.baua.de/DE/Angebote/Regelwerk/ASR/ASR-A4-4>

23. Habe ich ein Recht darauf, dass mein Arbeitgeber mir während meiner Reise Unterkunft und Verpflegung zur Verfügung stellt oder mir dafür einen finanziellen Ausgleich gewährt? Gibt es einen Unterschied je nach meinem Tätigkeitsbereich Pflege?

Der Arbeitgeber kann entgeltlich oder unentgeltlich eine Unterkunft zur Verfügung stellen.

- https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Minimum-conditions-of-employment/Accommodation-requirements/accommodation-requirements_node.html

Berufliche Qualifikationen

24. Brauche ich eine bestimmte berufliche Qualifikation, um in Deutschland im Pflegebereich zu arbeiten?

Grundsätzlich muss es eine inländische Ausbildung oder eine anerkannte ausländische Qualifikation als Pflegehilfskraft geben. Es gibt aber auch andere Qualifizierungsmöglichkeiten in der Pflegeeinrichtung. Auch Deutschkenntnisse auf dem Niveau B2 sollen nachgewiesen werden.

Verteidigung der Rechte; Beschwerden und Klagen

25. Ich bin ein entsandter Arbeitnehmer: Wo kann ich Hilfe finden, wenn meine Rechte in Deutschland verletzt werden?

Wenn der Arbeitgeber seine Arbeitsrechte verletzt, kann der Arbeitnehmer sich an eine Beratungsstelle wenden. Für die EU-Staatsbürger existiert der Beratungsnetzwerk Faire Mobilität

- <https://www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen>

Die Drittstaatsangehörigen können sich an die Beratungsstelle von Faire Integration wenden

26. Wohin kann sich ein Arbeitnehmer in Deutschland wenden, um eine von ihm als missbräuchlich empfundene Handlung seines Arbeitgebers zu melden?

Falls der Arbeitnehmer illegal eingestellt ist, kann er den Arbeitgeber beim Zoll melden. Wie man in Deutschland Schwarzarbeit melden kann, erfahren Sie hier

Achtung! Es muss genau geprüft werden, ob sich der Arbeitnehmer nicht selbst strafbar gemacht hat!

Gehälter

27. Welches Gehalt steht mir in Deutschland als entsandtem Arbeitnehmer zu?

In Deutschland gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn

- https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/_inhalt.html
- <https://www.dgb.de/service/ratgeber/mindestlohn/>

Im Bereich Pflege gibt es einen gesonderten Mindestlohn für Pflegehilfskräfte und Pflegefachkräfte. Der Mindestlohn für jede Gruppe ist auf der Web-Seite von Bundesministerium für Arbeit und Soziales einzusehen

- <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/sechste-verordnung-zwingende-arbeitsbedingungen-pflegebranche.html>

28. Wie kann ich wissen, welches Gehalt ein entsandter Arbeitnehmer im Tätigkeitsbereich Pflege in Deutschland erhalten sollte?

Siehe Frage 27

29. Habe ich in Deutschland Anspruch auf Überstundenvergütung oder andere Arten von Lohnzuschüssen oder -zulagen?

Ob man die Überstunden bezahlt bekommt oder nicht, hängt von dem Inhalt des Arbeitsvertrages ab.

30. Muss mein Arbeitgeber mich bezahlen, wenn ich an Feiertagen oder bezahlten Tagen arbeite? Wo sind diese Gehälter für die Feiertage geregelt Pflege in Deutschland?

Ja, der Arbeitgeber muss das bezahlen.

Soziale Sicherheit und Gesundheitswesen

31. Wo finde ich Informationen über die Sozialversicherung in Deutschland; Beiträge, Zugang zum Gesundheitssystem usw.?

Die Informationen über die Sozialversicherung kann man über die Seite von Bundesagentur für Arbeit einsehen.

- <https://www.arbeitsagentur.de/fuer-menschen-aus-dem-ausland/sozialversicherung-in-deutschland>

Alle angestellten Beschäftigten in Deutschland sind ab Tag 1 gegen Unfälle am und zum Arbeitsplatz unfallversichert, auch die entsandten Beschäftigten. Für die entsandten Beschäftigten müssen die Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland erst ab 25. Monat der Entsendung abgeführt werden. Der Arbeitgeber muss dann den Arbeitnehmer bei der Sozialversicherung anmelden.

32. Wo muss ich die Meldung der Entsendung eines Arbeitnehmers an die Sozialversicherung vornehmen und welche Verfahren sind dafür erforderlich?

Für die Anmeldung der Arbeitnehmer bei der Sozialversicherung ist der Arbeitgeber verantwortlich. Der Arbeitnehmer sollte sich beim Arbeitgeber über den Stand der Anmeldung informieren.

33. Habe ich als entsandter Arbeitnehmer Anspruch auf medizinische Versorgung in Deutschland? Sind die Bedingungen für diese Gesundheitsversorgung die gleichen wie für andere Arbeitnehmer?

Das kommt auf die Versicherung an

Steuern

34. Welche Steuern und Gebühren muss ich als entsandter Arbeitnehmer in Deutschland zahlen?

Für gewöhnlich benötigt der Arbeitnehmer eine A1-Bescheinigung. Diese wird in der Regel vom Arbeitgeber bei der zuständigen Stelle beantragt. Die A1-Bescheinigung dient als Nachweis für die deutschen Behörden, dass der Arbeitnehmer im Ausland ordnungsgemäß sozialversichert ist. Diese Bescheinigung muss bei Kontrollen vorgelegt werden.

In diesem Fall bleibt der Arbeitnehmer in seinem Heimatland krankenversichert, benötigt jedoch eine Europäische Krankenversicherungskarte. Mit dieser Karte hat der Arbeitnehmer Zugang zu allen notwendigen und dringenden medizinischen Leistungen der Krankenkassen in Deutschland.

Bei längeren Entsendungen sollte der Arbeitnehmer sich von seiner Krankenkasse im Heimatland das Formular S1 (früher E106) ausstellen lassen. Mit diesem Formular geht der Arbeitnehmer zu einer Krankenkasse seiner Wahl in Deutschland und überträgt seine Versicherung für die Dauer des Aufenthalts. Dadurch kann der Arbeitnehmer alle Leistungen in Anspruch nehmen, wie sie auch den Versicherten in Deutschland zustehen.

35. Gibt es besondere Vorschriften für die Zahlung von Steuern und Beiträgen in Deutschland?

In Deutschland kann jeder Beschäftigte im Laufe des folgenden Jahres eine Lohn- bzw. Einkommenssteuer gegenüber dem Finanzamt erklären. Dabei können dem Arbeiter Steuern erstattet werden.